

CAI
MI55
-I57



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Government
Publication

Unemployment Insurance

3 1761 11637000 8

Information on Supplemental Unemployment Benefits (SUB) Plans

Canada



IN-071-04-93



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116370008>

Table of contents

Part	Page
1 General	1
2 Conditions pursuant to subsection 57(13) of the UI regulations	2
3 Benefit level calculations	4
4 Record of Employment (ROE)	5
5 Application for UI	5
6 Waiting period	5
7 Verification	5
8 Documents	6
9 Training	6
10 Summary information	7
Appendix 1 Sample SUB Plan	8
Specimen page of the SUB Report	9

General

1

This booklet is intended to explain how employers can register a Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan with the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC). The purpose of a SUB plan is to top up UI benefits during a period of unemployment due to temporary stoppage of work, training, illness, injury, quarantine, pregnancy or care of a child. A SUB plan for employees may be introduced by the employer or through the collective bargaining process. To participate, the employer must register the plan (and collective agreement if there is one) with CEIC **before** the plan is implemented.

The following section uses plain language to describe the major elements of a SUB plan and is not intended to replace the *Unemployment Insurance Act* and its regulations. For a complete description, please refer to the act or consult sections 2 and 3 of this booklet.

In general, a SUB plan **must** contain the following information:

- 1 The number and groups of employees covered,
 - a. name and local of bargaining group (unionized);
 - b. wage group or type of employment (non-unionized).
- 2 The type of work stoppage that qualifies for SUB.
- 3 That the employee is receiving **UI** benefits
 - a. if not, why not?
 - b. if **UI** is paid, how is this verified?
- 4 The amount and duration of SUB plan benefits (**note:** the amount, once added to **UI** benefits rate, not to exceed 95% of regular weekly wages).
- 5 The SUB plan start date and end date (**note:** – submit plan to **CEIC** prior to the start date – plan must be of a minimum one year duration).
- 6 A commitment to notify **CEIC** in writing of any changes to the plan.
- 7 Any special requirements/exclusions.

Note:

A **SUB** plan must meet all of the conditions of subsection 57(13) of the **UI** Regulations (see **Section 2**) and must have received Commission acknowledgement to that effect. Otherwise, **SUB** payments will be considered as earnings and may be deducted from the employee's **UI** benefits.

Note:

- 1 If a **SUB** plan is financed through a Trust fund which meets the requirements of section 145 of the **Income Tax Act**, its benefits payments **are not** subject to Canada Pension Plan contributions.
- 2 If a **SUB** plan is financed through a third party, (ie: Insurance policy), its benefits payments **are not** subject to C.P.P.
- 3 However, if a **SUB** plan is financed out of general revenues, its benefits payments **are** subject to C.P.P. contributions.

Note:

SUB payments are subject to income tax.

2

Conditions pursuant to subsection 57(13) of the UI regulations

- a) Plans must identify the groups of employees covered – i.e. hourly-paid workers at a certain plant or location, union or non-union, union name and local, bargaining unit or group.
- b) Plans can cover unemployment caused by:
 - temporary stoppage of work (this does not include permanent loss of employment caused by permanent or partial shut-down or reorganization. Recall rights do not constitute a reason for the stoppage to be temporary);
 - training (the training plan must be acceptable to the CEIC and trainees must be in receipt of UI benefits);
 - illness, injury;
 - quarantine;
 - pregnancy;
 - child care (this includes adoption, parental leave or a combination of the two).
- c) Regarding UI benefits:
 - 1) In most cases, an employee must be receiving UI benefits to receive payments under a SUB plan.
 - 2) The SUB may be paid to an employee who is **not in receipt of UI only** if the reason for non-receipt is:
 - i) the employee is serving the two week UI waiting period;
 - ii) the employee has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI; or
 - iii) the employee's entitlement to UI has been exhausted.
- d) The SUB plan benefit level must be indicated. The weekly UI benefit rate and SUB payment combined may not exceed 95% of the employee's weekly earnings.

- e) 1) SUB plans must be financed by the employer (either through a Trust Fund or general revenues). Financing through employee contributions to a fund are not permitted. Financing through sick leave credits is also not permitted.
- 2) The employer must keep a separate record of benefits paid from the plan.
- f) If a Trust Fund is established to support the plan, all monies in the SUB Fund, upon termination of the plan, must either revert to the employer or be used for payment of SUB or administrative costs under conditions set out in the plan.
- g) 1) The effective date of the plan must be stated. The plan should be submitted to the Commission **prior** to its effective date.
- 2) The plan must contain a pledge to notify CEIC in writing of any changes to the plan within thirty (30) days after the effective date of the change.
- h) A plan must indicate that the employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment periods.
- i) The plan must indicate that payments of guaranteed annual remuneration, deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.

Plans which provide for a reduction of a severance, separation or termination benefit in an amount equal to SUB benefits received, notwithstanding that this may be permitted by provincial law, do not meet this condition. Plans which provide for payout of unused SUB credits, guaranteed annual remuneration or deferred remuneration do not meet this condition.

Subsection 57(14)

Subsection 57(14) provides a transitional or 'grandfather' clause for those plans which previously received Commission approval but do not meet one or more conditions of the new subsection 57(13). The clause regards monies paid under these plans as meeting the conditions of subsection 57(13) for a specified period, to allow sufficient time for the plan to be amended.

Subsection (13) does not apply to a supplemental unemployment benefit plan that was in force on November 18, 1990 for the period beginning on that day and ending on the earlier of

- a) January 1, 1993; or
- b) the expiry date of the plan, if the plan was not incorporated in a collective agreement; or
- c) where the plan was incorporated in a collective agreement, on the date of signature that replaces, extends or renews that collective agreement.

Other requirements

- 1 Plans must specify any special requirements imposed by the employer for the receipt or non-receipt of the SUB - i.e. the minimum employment period requirement, or any situation excluding an employee from the plan, such as refusal to return to work on recall, etc.
- 2 The number of weeks for which SUB is payable should be indicated.
- 3 The plan should have a minimum duration of one year and a maximum of five years or the life of the collective agreement. The Commission must review a plan before it is renewed or extended.
- 4 The employer should inform the Commission how the employee's UI benefits will be verified - i.e. by asking the employee to submit a benefit stub or by obtaining a computer report from the Commission. Refer to page 9 for an example of this report.
- 5 The employer must provide the Revenue Canada Taxation number under which remittances are made for this group.
- 6 The number of employees covered by the plan should be indicated.
- 7 Where the SUB plan is governed by a collective agreement, trust agreement, or internal policy, these documents must be submitted for review to ensure they satisfy Subsection 57(13) of the UI Regulations.
- 8 A sample SUB plan is attached as Appendix 1.

Note:

The plan must be signed and dated by the responsible authority(ies).

Where to register your plan

The Coverage and Premium Policy Division of CEIC is authorized to review SUB plans on behalf of the Commission. Address SUB plans and enquiries to:

Chief, Coverage and Premium Policy Division
Canada Employment and Immigration Commission
11th Floor, Phase IV
140 Promenade du Portage
Ottawa/Hull
K1A 0J9

Tel. No.: (819) 994-2742
Facsimile: (819) 953-9381

3

Benefit level calculations

Subject to the preceding section, a SUB may serve to top up an employee's UI benefit during a period of temporary unemployment. The SUB, combined with the weekly UI benefit rate, cannot exceed ninety-five per cent of the employee's weekly earnings.

Other information

- UI pays 57% of average weekly insurable earnings.
- Any money earned during the waiting period will be deducted from the first three benefit payments. However, the maximum deduction for any one week of the waiting period is equal to the rate of benefit.
- Employment earnings received during the benefit period (including pension income) which exceeds 25% or more of the benefit will be deducted from the benefit. The 25% allowable does not apply in cases where special benefits are paid.

The following are some examples of how to calculate the amount of SUB payable.

Benefit level calculations

Example

If the plan provides for 95% of normal weekly salary minus the employee's UI weekly benefit rate:

Employee's normal weekly salary =	\$700.00
Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit)	NIL
UI weekly benefit rate (\$700.00 × 57%) =	\$399.00
SUB payment calculation 95% × \$700.00	<u>\$665.00</u>
SUB payment = \$665.00 – \$399.00	<u>\$266.00</u>

CEIC's maximum SUB plan benefit level condition:

UI weekly benefit rate + SUB will not exceed 95% of employee's weekly earnings (\$399.00 + \$266.00 = \$665.00)
SUB payment of \$266.00 meets the SUB plan benefit level condition.

Example

If the plan provides for 93% of normal weekly salary minus the UI benefit and any other earnings received:

Employee normal weekly salary: \$13.75 × 40 hours =	\$550.00
Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit)	\$100.00
UI weekly benefit payable (\$550.00 × 57%)	\$313.50
Allowable earnings: (25% × \$313.50) =	\$ 78.38
UI benefit received: \$313.50 – (\$100.00 – \$78.38)	\$291.88
Sub payment calculation: 93% × \$550.00 =	<u>\$511.50</u>
SUB payment = 93% (-) UI paid: \$511.50 – \$291.88 =	<u>\$219.62</u>

Record of Employment (ROE)

4

The employer must indicate on the Record of Employment that the employee is entitled to supplemental unemployment benefits by writing "SUB" in item 22 under "Comments".

Application for UI

5

The employee's application for UI benefit must indicate that a SUB plan is in effect. Also, the bi-weekly report cards must show the amount of the payment, if known by the employee, with the indication "SUB".

Waiting period

6

An employer may introduce a SUB plan to offset the two week UI waiting period when no benefits are paid. As with other plans, the employer must verify that the employees have applied for UI benefits and have served the waiting period before SUB payments are made.

Verification

7

There are two methods for verifying an employee's receipt or non-receipt of UI: examining the employee's UI cheque stub or a CEIC computer report provided to the employer for verification purposes when SUB is being paid to the employee. (Refer to page 9 for an example of this report). An employer should indicate which method will be used when submitting a SUB plan for approval. The employer must also provide his Revenue Canada Taxation remittance number(s).

8 Documents

Where there is a reference to the SUB plan in a collective agreement, those provisions must be compatible with the U.I. criteria. If there is no reference to a SUB plan in a collective agreement, the employer policy or plan will prevail. That's why documents such as a collective agreement, trust agreement, or internal directives must be submitted with the employer's request to introduce a SUB plan to be evaluated.

9 Training

SUB can be paid by an employer to employees on temporary lay off during which time they are attending a training course, if the following steps have been followed and met:

- 1 Employer received from his local CEC the confirmation that the training program he intends to dispense to the employees was in accordance with subsection 26(1) of the U.I. Act.
- 2 That he has submitted his SUB plan and has received confirmation from the Commission that his plan was in compliance with subsection 57(13) of the U.I. Regulations.

10 Summary information

Plans providing for lump sum payments do not satisfy subsection 57(13) of the Regulations.

A SUB is payable only after the administrator has established that the employee has applied for and is in receipt of UI benefits, and has verified the employee's weekly rate of benefits. The plan must indicate how this verification will be done: either by having the employee submit the UI benefit stub or by obtaining a computer print-out from the Commission. This verification must be done before SUB payments begin.

- 1 A SUB plan is an employer program. It is funded by the employer and administered by the employer or an agent – i.e. the employer may purchase an insurance plan by paying premiums and having the insurance company administer the SUB plan. Any insured plan, of course, must satisfy subsection 57(13) of the UI Regulations.
- 2 SUB plan administrators and/or employers are responsible for submitting the plan to the Commission for review prior to its effective date.
- 3 Benefits paid under a SUB plan that doesn't satisfy subsection 57(13) are still considered as earnings for benefit purposes, and will be deducted from UI benefits. The deduction can be appealed to the Board of Referees, but the Commission's initial review by itself is not appealable.
- 4 Claimants whose net income, including UI benefits, is more than 1.5 times the yearly maximum insurable earnings will have to repay a portion of the UI benefits received in that year. The employer may offset this repayment through the SUB plan.

Note:

Where the masculine gender has been used, it refers equally to females as well as to males.

Note:

To avoid confusion when dealing with a Canada Employment Centre, always refer to Supplemental Unemployment Benefit monies as "SUB payments".

Prepared by:

Coverage and Premium Policy Division

September 1991

Sample SUB Plan

Appendix 1

(To be used as a *guide only*. Your plan should reflect your particular circumstances).

- a) The following group(s) of employees are covered by the plan: * employees not located at headquarters. In addition the employees must have worked for the company for 17 years.
- b) The plan is to supplement the unemployment insurance benefits received by workers for temporary unemployment caused by * adoption.
- c) 1) Employees must prove that they have applied for and are in receipt of unemployment insurance benefits in order to receive payment under the plan.
2) SUB is payable for a period during which an employee is not in receipt of UI if the only reason for non-receipt is the claimant:
* i) is serving the two week UI waiting period;
* ii) has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI or,
* iii) has exhausted his entitlement to UI.
- d) 1) The benefit level paid under this plan is set at * 93% of the employees' regular weekly earnings.
2) In any week, the total amount of SUB payments and the weekly rate of UI benefits will not exceed 95% of the employee's weekly earnings.
3) This SUB benefit will be paid for * 00 weeks.
- e) 1) The plan is financed by the employer's general revenues * (a Trust Fund may be used however see point f), page 2).
2) A separate record of the SUB payments will be kept.
- f) On termination of the plan all remaining assets will revert to the employer or be used for payments under the plan or for administration costs of the plan. * (This condition only applies to trust fund financed plans).
- g) 1) The duration of the plan is from January 1, 1995 to * December 31, 1998.
2) The employer will inform the Canada Employment & Immigration Commission in writing of any changes to the plan within thirty (30) days of the effective date of the change.
- h) Employees do not have a right to SUB payments except for supplementation of U.I. benefits for the unemployment period as specified in the plan.

- i) Payments in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.

Dated * November 27, 1994.

Signature(s) of responsible party(ies).

Fred Fox, Senior Partner

The following information should accompany your SUB plan

- 1) The employer will use the * SUB Report to verify that employees are receiving UI benefits (see paragraph 3 page 4).
- 2) The employer's Revenue Canada Taxation registration number is * AAA 000000.
- 3) The number of employees covered under the plan is * 1234.

* This is an example only. All information which is preceded by an asterix(*) should reflect your particular circumstances.

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

Notes

Annexe 1

Echantillon d'un libellé de régime PSC

(Cet échantillon ne peut servir que de guide seule-
ment. Votre régime doit refléter vos conditions

Les versements à titre de revenu annuel garantit, de paiement différencier de répartition ou d'indemnité de départ ne sont ni augmentées ni diminuées par les versements réguliers en vertu de ce régime. Les versements réguliers en vertu de ce régime. Les emplois n'ont aucun droit acquis au régime de PSC si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de chômage précisées au régime.

Signature de la/des partie(s) responsable(s)

Arthur Vian, president

Votre régime PSC doit contenir les informations suivantes :

Le nombre d'employés couverts par ce régime est
Le numéro de compte de l'employeur auprès de
Revenu Canada Impôt est : * AAA 000000.
d'assurance-chômage (voir page 4, paragraphe 3).
veiller si l'employé touche des prestations pour
L'employeur utilise la "rapport information pour
Le nom de l'employeur qui apparaît sur le
3

Produit par les Affaires Publiques Emploi et Immigration Canada

e) 1) Le régime est financé par * les recettes générales de l'employeur. (Un fonds en fiducie astérisqué(*)) doit refléter vos conditions particulières.
 * Il s'agit d'un exemple seulement. Toute information précisée d'un astérisque(*) doit être utilisée; voir page 2, item (f).

2) Une compétibilité distinctive sera tenue pour les personnes des DSC

22) Une compétibilité distincte sera tenue pour les versemens des PSC.

e) 1) Le régime est financé par les recettes générales de l'employeur. (Un fonds en fiducie peut également être utilisé; voir page 2, item (f)).

3) Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC sont versées est de * 00 semaines.

aux PSC ne peuvent dépasser 95 % de la remunération hebdomadaire de l'employé.

1) 50 000 francs = 750 000 francs

domadairie de l'employé (ou le montant des

d) 1) Le taux d'indemnisation prévu par le régime "m" présente une deuxième charge épousée;

assurable pour être admissible aux prestations d'assurance-chomage;

- * (i) observation du délai de carence;
- * (ii) nombre insuffisant de semaines d'emploi;
- * (iii) nombre insuffisant de semaines d'emploi;

c) 1) L'employé doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance-chômage avant que les PSC ne deviennent payables.

2) Toutefois, des PSC seront versées aux employés qui ne regoivent pas de prestations d'assurance-chômage pour les raisons suivantes :

b) Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par une adoption.

- * employés oeuvrant au siège-social qui compétent 17 années d'ancienneté.

a) Le régime couvre le groupe d'employés suivants :

(Cet échantillon ne peut servir que de guide seulement. Votre régime doit refléter vos conditions particulières.)

Renseignements généraux

아

Le genre/genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le

discrimination et négliquent dans le but d'alléger le texte.

Pour éviter toute confusion lorsqu'e vous faites affaire avec un Centre d'emploi du Canada, veuillez toujours utiliser l'expression «versements de PSCL» pour désigner les sommes versées en prestations supplémentaires de chômage.

Redaction : Division de la politique relative à l'assujettissement aux cotisations de la population : **Septembre 1991**

2 Il incombe à l'administrateur ou à l'employeur de soumettre le règime de PSC à l'examen de la Commission avant la date de son entrée en vigueur.

4 Les prestataires dont le revenu net, prestations d'assurance-chômage comprises, dépassent 1,5 fois le maximum de la rémunération assurable doivent rembourser une partie des prestations d'assurance-chômage reçues au cours de l'année. L'employeur peut compenser ce remboursement par l'entremise du régime de PSC.

1. L'employeur s'est assuré auprès du Centre d'emploi de la région, que la formation qu'il entendait dispenser à ses employés était conforme aux exigences de l'article 26(1) de la Loi sur l'assurance-chômage.

2. Qu'il a soumis son régime de PSC et régulé le règlement sur l'assurance-chômage.

du Réglement sur l'assurance-chômage.

rencontrait les dispositions du paragraphe 57(13) ceptation de la Commission à l'effet que celui-ci

9
Formation

à l'intérieur d'une convention collective, les dispositions qu'il y préfère sont différentes de l'assurance-chômage. Si il existe au sein de l'assurance-chômage, il existe au sein de la convention collective, c'est la politique ou le plan soumis à l'employeur qui prévaut.

Les critères de l'assurance-chômage. Si il existe au sein de l'assurance-chômage, il existe au sein de la convention collective, c'est la politique ou le plan soumis à l'employeur qui prévaut.

C'est pourquoi, tout document tel que la convention collective, l'acte de fiducie ou l'énoncé des lignes fondamentales de l'assurance-chômage doit être soumis par l'employeur qui prévaut.

Des prestations supplémentaires de chômage peuvent être versées par l'employeur aux employés qui sont temporairement en chômage pendant qu'ils suivent un cours de formation, si les démarches suivantes ont été observées et rencontrées:

8
Documents

Réseignements sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Il y a deux façons de vérifier si un employé régulier
des prestations d'assurance-chômage : examiner le
talon de son mandat de prestations d'assurance-
chômage ou consulter le rapport d'assurance-
chômage à la CECI à l'employeur lorsqu'il fournit
des suppléments à un ou des employés.
L'employeur doit indiquer de quelle façon cette
vérification sera faite quand il soumet son régime
de PSC à l'approbation de la CECI. L'employeur
doit également indiquer son ou ses numéros de
compte à Revenu Canada, Impôt.

7

Verificat ion

Un employeur peut établir un régime de PSC qui
prévoit des versements pour les deux semaines du
détail de carence, période durant laquelle des pres-
tations d'assurance-chômage ne sont pas payées.
Comme dans le cas de tout autre régime, l'employeur
doit s'assurer que l'assurance-chômage ne soit pas payée.
Le décret de la loi réglemente la façon de délivrer
les prestations d'assurance-chômage et y ajoute la mention
de carence est équivalente à celle due aux prestations
supplémentaires lui soient versées.

6

Détai l de carence

Un employé doit indiquer dans sa demande de presta-
tions d'assurance-chômage qu'il a été déclaré à la CECI
en vigueur. En outre, il doit inscrire, s'il le connaît,
le montant du versement dans les déclarations du régime
faits toutes les deux semaines, et y ajouter la mention
«PSC».

5

Demande de prestations d'assurance-chômage

Un employeur doit indiquer sur le relevé d'emploi que
l'employé est admissible à des prestations sup-
plémentaires de chômage en inscrivant «PSC» à la
case numéro 22, réservée aux observations.

4

Relevé d'emploi (RE)

Calcul du niveau des prestations

Renseignements sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

七

Autres renseignements :

remunération hebdomadaire de l'employé

Sous réserve de la section précédente, les prestations supplémentaires peuvent servir à suppléer temporairement les prestations d'assurance-chômage portant sur un employé. Le montant global des prestations supplémentaires et du taux de prestations d'assurance-chômage ne peut dépasser 95 % de la population active de l'emploi.

Le montant hebdomadaire global du taux des prestations d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires ne doit pas dépasser 95 % de la remunération hebdomadaire de l'employé (399 \$ + 266 \$ = 665 \$). Le versement de 266 \$ remplit la condition précitée.

La condition de la CECI ferme le jeu avec un maximum des prestations supplémentaires :

Paragraphe 57(14)

Le régime doit être signé et daté par la ou les personnes autorisées.

La Division de la politique relative à l'assujettissement et aux cotisations de la CEIC est autorisée à examiner les régimes de la CEIC au nom de la Commission. Veuillez faire prevenir un exemplaire de votre règime de la PSC ou encore votre proposition de règime, accompagnée de vos demandes de renseignement à :

Chef, Division de la Politique relative à l'assujettissement et aux cotisations Canada Commission de l'emploi et de l'immigration du Québec, Phase IV 140, Promenade du Portage Ottawa/Hull K1A 0J9
No. de tel. : (819) 994-2742
Télécopieur : (819) 953-9381

44
L'employeur doit informer la Commission de la
durée maximale est de cinq ans ou correspond
à celle que prévoit la convention collective. La
Commission doit réexaminer tout régime avant
son renouvellement ou sa prolongation.
Fagou dont on vérifiera si l'employeur a
des prestations d'assurance-chômage, p. ex., en
demandant à l'employeur de présenter le talon de
son mandat de prestations ou en obtenant un
rapport informatif de la Commission. Un spéci-
men de ce rapport est présenté à la page 9.
L'employeur doit fournir le numéro de compte
de Revenu Canada, l'import sous lequel sont effec-
tues les versements relatifs au groupe des
employés visés.

Le régime doit préciser toute exigence particulière à laquelle est assujetti le versement des prestations supplémentaires, p. ex. la période minimale d'emploi requise, ou toute situation excluant un employé du régime, tel le refus de reprendre le travail après rappel, etc.

Le nombre de semaines pour lesquelles des prestations supplémentaires sont payables doit être indiquée.

La durée minimale du régime est d'un an; la

Autres exigences

Le régime de prestations supplémentaires de chômage qui était en vigueur le 18 novembre 1990 est soustrait à l'application du paragraphe 57(13) pour la période commençant à cette date et se termine au premier de l'un des jours suivants :

a) le 1^{er} janvier 1993; ou

b) la date d'expiration du régime, si celle-ci n'est pas compris dans une convention collective; ou

c) si compris dans une convention collective, le jour de la signature de la convention collective remplaçant, prolongeant ou renouvelant celle-ci.

Le paragraphe 57(14) est une clause transitoire ou de «droits acquis» et concerne tout régime déjà approuvé par la Commission mais qui ne remplit pas une ou plusieurs des conditions énumérées au nouveau paragraphe 57(13). Il prévoit que les sommes versées aux termes d'un tel régime remplissent les conditions énoncées au nouveau paragraphe 57(13) pour une période qui est précisée, afin d'accorder un délai suffisant pour le modifier.

Conditions prévues au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage

2

Le régime qui prévoit une réduction de l'indemnité de départ, de cessation d'emploi ou de fin d'emploi équivalant au montant des prestations supplémentaires de chômage reçues, même si cela est autorisé par une loi provinciale, ne remplit pas cette condition. Le régime qui prévoit le paiement en espèces de crédits de PSC amenuise ou diffère ne remplit pas cette condition.

Il doit étre précis que les versements faits au titre d'une rétribution annuelle garantie, d'une rétribution différente ou d'une indemnité de départ ne seront ni augmentés ni diminués par les prestations supplémentaires versées aux termes du régime.

(h) Le régime doit préciser que l'employé n'a aucun droit acquis, si ce n'est celui de recevoir des prestations supplémentaires pendant une période de chômage visée.

2) L'engagement d'informier par écrit la CEIC de toute modification apportée au régime dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur.

g) 1) La date d'entrée en vigueur du régime doit être imdiquée. Le régime devrait être soumis à l'approbation de la Commission avant la date de son entrée en vigueur.

Si un fonds en fiducie est établi à l'appui d'un régime, tout solde du fonds doit, à l'expiration du régime, revenir à l'employeur ou servir au versement de prestations supplémentaires ou au règlement des frais administratifs du régime selon les modalités que ce dernier prévoit.

2) L'employeur doit tenir une compétibilité distinctive des prestations versées au titre du régime.

e) 1) L'employeur doit financer lui-même le régime de PSC (au moyen d'un fonds en fiducie ou des recettes générales). Aucune contribution d'un employé à un Fonds ne peut servir à financer un régime de PSC. Le financement au moyen de crédits de commerce maladie est également inaccordable.

Le niveau des prestations supplémentaires de chômage doit être imdique. Le montant hebdomadaire doit être imdique. Le montant hebdomadaire global du taux des prestations dommadires doit être imdique. Le montant hebdomadaire global du taux des prestations d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires ne doit pas dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.

b) Le régime peut s'appliquer au chômage attribuable à :
■ un arrêt temporaire de travail (est exclue la perte permanente d'emploi attribuable à une fermeture permanente ou partielle ou à une reorganisation et le droit de rappel ne concerne pas à l'arrêt un caractère temporaire);
■ la participation à un programme de formation (ce cours doit être approuvé par la CEIC et les participants doivent recevoir des formations d'assurance-chômage);
■ une maladie ou une blessure;
■ une mise en quarantaine;
■ une grossesse;
■ la nécessité de prendre soin d'un enfant (sont compris le congé d'adoption, le congé parental ou les deux à la fois).
Il doit être précisé lequel parmi les éléments précis chômage :
c) Concentrant les prestations d'assurance-chômage :
■ Dans tous les cas l'employé doit faire une demande de prestations. Dans la plupart des cas, il doit recevoir des prestations d'assurance-chômage pour recevoir des prestations supplémentaires prévues pour l'une des raisons suivantes :
2) Des prestations supplémentaires peuvent être versées à l'employé s'il ne reçoit pas d'A.C. pour l'une des raisons suivantes :
i) il respire le délit de carence de deux semaines;
ii) il n'a pas accumulé assez de semaines d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage;
iii) il a épouse les prestations d'assurance-chômage.

Nota : Les régimes de PSC. (Nota : Il faut présenter à la CEIC sa demande de participation au régime il doit être établi pour au moins une année.)

7 Les exigences ou exclusions particulières.

6 L'enregistrement d'informations par écrit la CEIC de tout changement apporté au régime.

5. Les dates d'entrée en vigueur et d'expiration du régime de PSC. (Nota : Il faut présenter à la CEIC sa demande de participation au régime il doit être établi pour au moins une année.)

Nota : Le régime de PSC doit remplir toutes les conditions énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage (voir la section 2) et avoir été soumis et évalué par la Commission. Sinon, les prestations supplémentaires seront considérées comme étant une remunération et seront déduites des prestations d'assurance-chômage de l'employé.

1 Si un régime de PSC est financé par un Fonds en fiducie qui satisfait aux exigences de l'article 145 de la Loi sur l'assurance-chômage (voir la section 2) et avoir été soumis et évalué par la Commission. Sinon, les prestations supplémentaires seront considérées comme étant une remunération et seront déduites des prestations d'assurance-chômage de l'employé.

Nota : En général, le texte d'un régime de PSC com prendre les renseignements suivants:

1. Le nombre approximatif et les groupes d'employés visés;

2. Le genre d'arrêt de travail ouvrant droit aux emplois non syndiqués;

3. Le mode de vérification permettant de savoir si l'employé régulier des prestations d'assurance-chômage :

a. dans la négative, pourquoi?

b. dans la négative, comment cela est-il vérifiable?

Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

Nota : Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

4. Le montant et la durée des prestations supplémentaires. (Nota : Le montant hebdomadaire dépasser 95 % du salaire hebdomadaire de prestations d'assurance-chômage ne doit pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire global des prestations supplémentaires et du taux mondial des prestations supplémentaires.

4. Le montant et la durée des prestations supplémentaires. (Nota : Le montant hebdomadaire dépasser 95 % du salaire hebdomadaire de prestations d'assurance-chômage ne doit pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire global des prestations supplémentaires et du taux mondial des prestations supplémentaires.

3. Le mode de vérification permettant de savoir si l'employé régulier des prestations d'assurance-chômage :

a. dans la négative, pourquoi?

b. dans la négative, comment cela est-il vérifiable?

Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

Nota : Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

2. Le genre d'arrêt de travail ouvrant droit aux emplois non syndiqués;

3. Le mode de vérification permettant de savoir si l'employé régulier des prestations d'assurance-chômage :

a. dans la négative, pourquoi?

b. dans la négative, comment cela est-il vérifiable?

Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

Nota : Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

1. Le nombre approximatif et les groupes d'employés visés;

2. Le genre d'arrêt de travail ouvrant droit aux emplois non syndiqués;

3. Le mode de vérification permettant de savoir si l'employé régulier des prestations d'assurance-chômage :

a. dans la négative, pourquoi?

b. dans la négative, comment cela est-il vérifiable?

Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

Nota : Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

Partie	Page	Spécimen du rapport sur les PSC
1	1	Généralités
2	2	Conditions prévues au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage
3	3	Calcul du niveau des prestations
4	4	Relevé d'emploi
5	5	Demande de prestations d'assurance-chômage
6	6	Délai de carence
7	7	Verificat ion
8	8	Documents
9	9	Format ion
10	10	Renseignements généraux
7	7	Annexe 1 Échantillon d'un libellé de régime PSC
8	8	Annexe 1 Échantillon d'un libellé de régime PSC
9	9	Spécimen du rapport sur les PSC

Table des matières



Renégotiations sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Assurance-chômage

Emploi et Immigration Canada

